



**Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. relativo a la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al periodo 2015-2018, que se somete en el punto Cuarto del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en Madrid el 19 de abril de 2018, en primera convocatoria, o el 20 de abril de 2018, en segunda convocatoria.**

## **1. Normativa aplicable.**

En relación con la aprobación de la política de retribuciones de los consejeros, en la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) se introdujo una disposición transitoria con la siguiente redacción:

“2. *El artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015 y resultará de aplicación a las sociedades anónimas cotizadas en la forma siguiente:*

- a) *En caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.*
- b) *En caso de que dicha junta general ordinaria no apruebe consultivamente el informe sobre remuneraciones de los consejeros, la política de remuneraciones de los consejeros deberá someterse a la aprobación vinculante de la junta general de accionistas no más tarde del término del ejercicio siguiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies y con efectos a partir del ejercicio posterior.”*

De acuerdo con este régimen transitorio, la política de remuneraciones de los consejeros se entendía aprobada igualmente en el ejercicio 2015 si en la Junta General de Accionistas de DIA a celebrar en ese año se aprobaba el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante el “IARC”) con voto consultivo.

Así, en el caso de que el voto consultivo del IARC en la Junta General de Accionistas de 2015 fuera favorable, se aplicaría lo establecido en el artículo 529 novodecies, siendo las consecuencias de dicha aprobación las siguientes:

# DÍA

- La política de remuneraciones de los consejeros descrita en el IARC aprobado con voto consultivo en la Junta General de 2015 mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General (esto es, hasta 2018 inclusive).
- Cuando transcurran tres años desde la aprobación del IARC por la Junta General de 2015 (esto es, en 2018), deberá someterse a votación vinculante de la Junta General de accionistas la política de remuneraciones, previo informe específico de la CNR. Dicha política de remuneraciones tendrá vigencia para los tres años siguientes a su aprobación (esto es, 2019, 2020 y 2021).
- Si se produjera cualquier modificación en la política de remuneración que no estuviese reflejada en el IARC aprobado por la Junta General de 2015, se requerirá una nueva aprobación de la Junta General de Accionistas.

Al amparo de la citada disposición transitoria de la LSC, el Consejo de Administración de DIA acordó el 20 de febrero de 2015:

- (i) Aprobar la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad para el periodo 2015-2018;
- (ii) acogerse a lo dispuesto en la disposición transitoria antes citada de la LSC, sometiendo el IARC correspondiente al ejercicio 2014 a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 25 abril de 2015. Dicho IARC contenía los principios y fundamentos de la presente política de retribuciones, por lo que su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad supuso la aprobación, igualmente, de la política de remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2015, y para los tres ejercicios siguientes.

# DÍA

En la Junta General de Accionistas a celebrar el 19 de abril de 2018, en primera convocatoria, o el 20 de abril de 2018, en segunda, se presenta para su aprobación, de acuerdo con el régimen transitorio antes referido, una nueva política de remuneraciones de los consejeros, aplicable a los años 2019, 2020 y 2021.

Por las razones que luego se expondrán, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también considera oportuno actualizar para el año 2018 (a) el importe máximo agregado de las retribuciones fijas a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, y (b) el componente fijo de la remuneración del consejero ejecutivo de la Sociedad. Tal propuesta se formula en consonancia con los principios que impulsan la nueva política de remuneraciones correspondiente al periodo 2019-2021, cuya aprobación se somete a la referida Junta General de Accionistas.

Considerando lo anterior, a continuación se justifica la propuesta de modificación puntual de la política de remuneraciones de los consejeros correspondiente a los ejercicios 2015-2018.

## **2. Justificación de la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros correspondiente a los ejercicios 2015-2018.**

Propuesta de incremento del importe máximo agregado de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales.

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en un importe (abonado parte en metálico y parte en acciones), establecido en función de su cargo y responsabilidad, dándose una mayor ponderación a las funciones de Presidente del Consejo y Presidente y miembros de sus Comisiones, y de dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y Comisiones.

La remuneración máxima a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales no puede superar el importe máximo aprobado por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido.

El límite máximo de la retribución anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales será el que esté aprobado por la Junta General de Accionistas en cada momento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone que el nuevo límite máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales, se fije en 2.000.000 euros.



A juicio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el incremento de 500.000 euros en el referido importe máximo (el límite anterior estaba fijado en 1.500.000 euros desde el año 2012) se justifica, además de por el tiempo transcurrido desde la fijación del anterior límite, por las siguientes razones: (a) el potencial incremento en el número de miembros del Consejo (fijado en diez desde la salida a Bolsa de DIA en 2011, pero susceptible de ser incrementado hasta quince conforme a los vigentes Estatutos Sociales), siendo así que al tiempo de la formulación de la presente propuesta se somete asimismo a la Junta General de Accionistas el incremento hasta doce del número de miembros del Consejo, con la simultánea propuesta de elección de dos nuevos consejeros; (b) el incremento anunciado en el número de Comisiones del Consejo, por creación de una nueva Comisión de Estrategia, lo que ha elevado a tres el número de Comisiones del Consejo; (c) el incremento del número medio de miembros de las referidas Comisiones, fruto asimismo de su creciente actividad y de la asunción progresiva de funciones de mayor complejidad; y (d) el aumento en el número medio anual de sesiones celebradas por el Consejo y sus diferentes Comisiones a lo largo del ejercicio.

En todo caso, es relevante subrayar que, conforme consta en el Informe Anual de Remuneraciones 2017, el Consejo de Administración de DIA ha acordado que este incremento en el importe máximo de la remuneración a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales no ocasionará en el ejercicio 2018 un aumento de la retribución individual atribuida por cargos y responsabilidades de los miembros del Consejo de Administración de DIA, cuyos conceptos y reparto permanecerá invariado durante el ejercicio 2018.

El reparto de la retribución entre los consejeros en su condición de tales por cargos y responsabilidades es una competencia atribuida al Consejo y, desde el ejercicio 2013, se ha mantenido invariable (con la única excepción del incremento en 5.000 euros/año de la retribución fija pagadera al Presidente del Consejo de Administración desde el ejercicio 2015).

# DÍA

El citado importe máximo agregado de 2.000.000 de euros será también el límite máximo aplicable para los ejercicios 2019 y siguientes, de acuerdo con la nueva política de remuneraciones prevista para los ejercicios 2019-2021 (cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas), hasta que la Junta General apruebe en su caso un nuevo importe.

## Propuesta de actualización de la remuneración fija anual del Consejero Delegado

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones entiende oportuno establecer un régimen de actualización de la remuneración fija anual del Consejero Delegado de la Sociedad, remuneración fija que permanece invariable desde el año 2015, incluido. Este régimen de actualización se incluye también para los años de vigencia de la nueva política de remuneraciones correspondiente al periodo 2019-2021 (cuya aprobación se somete a la Junta General de Accionistas), entendiéndose la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aconsejable incluirlo ya con efectos 2018.

Este régimen de actualización está basado en la evolución del IPC positivo (Índice de Precios de Consumo, índice general nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística) interanual diciembre 2016-diciembre 2017, y sucesivamente en los siguientes ejercicios anuales por aplicación del IPC del periodo anterior.

\* \* \*

Estas son las dos únicas modificaciones de la vigente política de remuneraciones de los consejeros. En ambos casos, las modificaciones se proponen respecto al ejercicio 2018 en su integridad, teniendo pues efectos desde el 1 de enero de 2018. No existe ninguna propuesta de modificación distinta de las anteriores en relación con la política de remuneraciones de los consejeros correspondientes al periodo 2015-2018.

Se adjuntan como Anexos (a) la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros correspondiente al periodo 2015-2018, cuya aprobación se habrá de someter a la Junta General de Accionistas; y (b) una versión consolidada de la política de remuneraciones de los consejeros correspondiente al periodo 2015-2018, una vez incluidas las referidas modificaciones.

# DÍA

Considerando todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, en los términos que se ha detallado en el contenido de este informe que, a propuesta de esta misma Comisión, el Consejo de Administración elevará la Junta General ordinaria de Accionistas resulta conforme con la legislación vigente y se alinea con los principios y fundamentos de la vigente política de remuneraciones de los consejeros de DIA.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, que a continuación se detalla y que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas.

## ANEXO A

### PROPUESTA DE APROBACIÓN DE MODIFICACIONES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2015-2018, ACTUALMENTE EN VIGOR

Aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2015-2018 que fue originalmente aprobada en la Junta General de Accionistas de fecha 24 de abril de 2015, en los términos que figuran más abajo y cuyo texto se ha puesto a disposición de los accionistas (como parte del correspondiente informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) junto con el resto de documentación relativa a la Junta General de Accionistas desde la fecha de su convocatoria:

1. Se propone sustituir el párrafo tercero del apartado 4 sobre “Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales”, que tendrá a partir de ahora la siguiente redacción. La aprobación de esta modificación supone la fijación de un nuevo importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales conforme a lo previsto en los artículos 217 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital:

*“Para los ejercicios 2015, 2016 y 2017, el importe máximo de la retribución a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales ascenderá a 1.500.000 euros. Para el ejercicio 2018, el importe máximo de la retribución a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales ascenderá a 2.000.000 euros.”*

2. Se propone sustituir el primer párrafo del apartado 5.1 denominado “Retribución fija” dentro del apartado 5 denominado “Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos”, que tendrá a partir de ahora la siguiente redacción:

*“Tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas. Para el único consejero ejecutivo de la Sociedad, el importe de su remuneración fija anual se ha establecido en 600.000 euros. Para el ejercicio 2018, la remuneración fija será el resultado de aplicar sobre dicho importe un régimen de actualización, basado en la evolución del IPC positivo (Índice de Precios de Consumo, índice general nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística) interanual para el periodo diciembre 2016-diciembre 2017.”*

**Anexo B**

**Política de remuneraciones de los consejeros de Distribuidora Internacional de  
Alimentación, S.A.  
(2015-2018)**

---

**Versión consolidada**

**Abril de 2018**



## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>Introducción: Marco normativo</b>	<b>1</b>
<b>1.1</b>	<b>Obligación de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros</b>	<b>2</b>
<b>1.2</b>	<b>Régimen transitorio</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Normativa interna de DIA</b>	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>Funciones del Consejo de Administración y de la CNR de DIA</b>	<b>5</b>
<b>2.2</b>	<b>Normativa Interna de DIA</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>Principios generales de la política de remuneración de los consejeros de DIA</b>	<b>11</b>
<b>3.1</b>	<b>Principios y Fundamentos</b>	<b>11</b>
<b>3.2</b>	<b>Características de la política de remuneración de los consejeros en su condición de tales</b>	<b>12</b>
<b>3.3</b>	<b>Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos</b>	<b>13</b>
<b>4.</b>	<b>Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales</b>	<b>14</b>
<b>5.</b>	<b>Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos</b>	<b>16</b>
<b>5.1</b>	<b>Remuneración fija</b>	<b>16</b>
<b>5.2</b>	<b>Remuneración variable</b>	<b>17</b>
5.2.1	Remuneración variable anual	17
5.2.2	Retribución variable a largo plazo	18
<b>5.3</b>	<b>Previsión social</b>	<b>19</b>
<b>5.4</b>	<b>Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos</b>	<b>19</b>
<b>5.5</b>	<b>Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos</b>	<b>21</b>
<b>6.</b>	<b>Aplicación de la política</b>	<b>22</b>
<b>7.</b>	<b>Vigencia de la política de retribuciones</b>	<b>22</b>

## **1. Introducción: Marco normativo**

Con fecha 6 de diciembre de 2014 se publicó en el BOE la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (en adelante, la “LSC”) que establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneración para sus consejeros y que sometan ésta a su aprobación mediante voto vinculante de la junta general de accionistas de la sociedad, al menos cada tres años.

Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida norma, el Consejo de Administración de DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, S.A. (en adelante, “DIA”, la “Sociedad” o la “Compañía”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante “CNR”), aprobó la presente política de remuneraciones con fecha 20 de febrero de 2015, teniendo en cuenta los cambios legales incluidos en la referida LSC, cumpliendo así con las disposiciones relativas a la remuneración de los consejeros previstas en la LSC. Esta política fue aprobada teniendo en cuenta la normativa interna de la Sociedad (Estatutos y Reglamento del Consejo de Administración) vigentes en la fecha de aprobación de dicha política. En la medida en que la normativa interna de la Sociedad fuera objeto de modificaciones, la presente política se modificará consecuentemente. Tras las modificaciones de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración en el año 2015, se ha procedido a consolidar la presente política con las referidas modificaciones y con otros ajustes técnicos menores de adecuación, que ha sido aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 23 de febrero de 2016.

A continuación se analizan los principales aspectos incluidos por la LSC en relación con las obligaciones de aprobación de la política retributiva antes mencionada.

## **1.1 Obligación de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros**

El artículo 529 septdecies de la LSC establece la obligación de que las sociedades cotizadas cuenten con una política retributiva para sus consejeros en la que se describan y detallen los diferentes conceptos retributivos que éstos tengan derecho a recibir en su condición de tales, así como las características y fundamentos de las retribuciones de los administradores que desarrollan funciones ejecutivas en la sociedad.

Esta política debe ser aprobada en las sociedades cotizadas por parte de la junta general de accionistas. El apartado primero del artículo 529 novodecies de la LSC introduce para las sociedades cotizadas la obligación de someter a la junta general de accionistas la adopción de un acuerdo vinculante sobre la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día:

*“1. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.”*

El propio artículo 529 novodecies, en su apartado 3 establece que:

*“3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.”*

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha política, el apartado segundo del artículo 529 novodecies establece que la propuesta de política de remuneraciones debe ser motivada y acompañada de un informe de la CNR:

*“2. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web*

*de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.”*

## **1.2 Régimen transitorio**

En relación con la aprobación de la política de retribuciones de los consejeros, en la LSC se ha introducido una disposición transitoria con la siguiente redacción:

*“2. El artículo 529 novodecies del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015 y resultará de aplicación a las sociedades anónimas cotizadas en la forma siguiente:*

- a) En caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.*
- b) En caso de que dicha junta general ordinaria no apruebe consultivamente el informe sobre remuneraciones de los consejeros, la política de remuneraciones de los consejeros deberá someterse a la aprobación vinculante de la junta general de accionistas no más tarde del término del ejercicio siguiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodecies y con efectos a partir del ejercicio posterior.”*

De acuerdo con este régimen transitorio, la política de remuneraciones de los consejeros podrá entenderse aprobada igualmente en el ejercicio 2015 si en la Junta General de Accionistas de DIA a celebrar en ese año se aprueba el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (en adelante el “IARC”) con voto consultivo.

Así, en el caso de que el voto consultivo del IARC en la Junta General de Accionistas de 2015 sea favorable, se aplicará lo establecido en el artículo 529 novodecies, siendo las consecuencias de dicha aprobación las siguientes:

- La política de remuneraciones de los consejeros descrita en el IARC aprobado con voto consultivo en la Junta General de 2015 mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General (esto es, hasta 2018 inclusive).
- Cuando transcurran tres años desde la aprobación del IARC por la Junta General de 2015 (esto es, en 2018), deberá someterse a votación vinculante de la Junta General de accionistas la política de remuneraciones, previo informe específico de la CNR. Dicha política de remuneraciones tendrá vigencia para los tres años siguientes a su aprobación (esto es, 2019, 2020 y 2021).
- Si se produjera cualquier modificación en la política de remuneración que no estuviese reflejada en el IARC aprobado por la Junta General de 2015, se requerirá una nueva aprobación de la Junta General de Accionistas.

Al amparo de la citada disposición transitoria de la LSC, el Consejo de Administración de DIA acordó el 20 de febrero de 2015:

- (i) Aprobar la presente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad;
- (ii) acogerse a lo dispuesto en la disposición transitoria antes citada de la LSC, sometiendo el IARC correspondiente al ejercicio 2014 a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 25 abril de 2015. Dicho IARC contenía los principios y fundamentos de la presente política de retribuciones, por lo que su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad supuso la aprobación, igualmente, de la política de remuneraciones de los consejeros para el ejercicio 2015, y para los tres ejercicios siguientes.

## 2. Normativa interna de DIA

La retribución de los consejeros de DIA se determina de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable a las sociedades de capital, los Estatutos, el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

La LSC establece que entre otras facultades indelegables, corresponden al Consejo de Administración de una sociedad cotizada las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

### 2.1 Funciones del Consejo de Administración y de la CNR de DIA

El artículo 31 de dichos Estatutos establece (“Competencia del consejo de administración”) establece que:

- “(…)
4. *En todo caso, el consejo asumirá con carácter indelegable aquellas facultades legalmente reservadas a su conocimiento directo, así como aquellas otras necesarias para un responsable ejercicio de la función general de supervisión. En particular, a título enunciativo y no limitativo, son competencias indelegables del consejo las siguientes:*  
“(…)  
(r) *las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general; (...).”*

En relación con las competencias de la CNR, los Estatutos Sociales de DIA establecen en su artículo 42 (“La comisión de nombramientos y retribuciones”):

- “(…)
3. *Serán competencia de la comisión de nombramiento y retribuciones, en todo caso, sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el consejo de administración:*  
“(…)  
(g) *proponer al consejo de administración (i) la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones o de consejeros delegados, (ii) la*

*retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (iii) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;*

- (h) *velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;*  
*(...)”.*

El artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración de DIA establece que será competencia indelegable del Consejo la política de retribuciones del equipo directivo y la fijación de retribuciones de los consejeros por sus funciones ejecutivas.

El Reglamento del Consejo de Administración de DIA en su artículo 39, en relación con la CNR señala que:

***“Artículo 39 LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES***  
*(...)”*

- 4. *Serán competencia de la comisión de nombramientos y retribuciones, en todo caso, sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle asignados en cada momento por el consejo de administración:*

*(...)”*

- (vii) *proponer al consejo de administración (a) la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones o de consejeros delegados, (b) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y de las demás condiciones de los contratos, velando por su observancia y (c) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos;*

- (viii) *analizar, formular y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros ejecutivos y al equipo directivo, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y miembros del equipo directivo y a otros miembros del personal de la Sociedad;*

- (ix) *velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad;*

- (x) *examinar y organizar la sucesión del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada;*
  - (xi) *con carácter general, supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo aplicables a la Sociedad, incluyendo la evaluación periódica del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y que tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los restantes grupos de interés;*
  - (xii) *informar a los accionistas del ejercicio de sus funciones, asistiendo para este fin a la junta general de accionistas; y*
  - (xiii) *asistir al consejo de administración en la elaboración del informe sobre la política de retribuciones de los consejeros y elevar al consejo cualesquiera otros informes sobre retribuciones previstos en el presente reglamento, verificando la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.*
- (...).”

En los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración de DIA se regulan, por tanto, las funciones propias del Consejo de Administración y de la CNR de la Sociedad en relación con las remuneraciones de los consejeros.

En cuanto a los principios de dicha remuneración, los Estatutos y el Reglamento del Consejo establecen lo siguiente.

## **2.2 Normativa Interna de DIA**

Tanto los Estatutos Sociales como el Reglamento del Consejo de DIA establecen los principios y fundamentos en los que se basa la política de retribuciones de los consejeros de la Sociedad. En relación con la remuneración de los consejeros, el artículo 39 de los Estatutos Sociales de DIA establece lo siguiente:



### **“Artículo 39.- Retribución de los consejeros**

1. *Los miembros del consejo de administración percibirán, en su condición de tales, una remuneración estatutaria cuyo importe anual máximo para el conjunto del consejo de administración será determinado por la junta general. Esta retribución consistirá en una asignación mensual fija y en dietas de asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones. El importe máximo de las retribuciones a satisfacer por la Sociedad a sus consejeros por tales conceptos será el que, a tal efecto, determine la junta general de accionistas, que se mantendrá en vigor hasta tanto no se acuerde su modificación.*
2. *El consejo de administración, dentro del límite fijado por la junta general de accionistas, fijará en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada uno de los consejeros, pudiendo graduar la cantidad a percibir por cada uno de ellos teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que el consejo de administración considere relevantes.*
3. *Los consejeros ejecutivos percibirán, por el desempeño de las funciones ejecutivas delegadas o que le sean encomendadas por cualquier otro título, la remuneración que el propio consejo determine. Esta remuneración se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta y se reflejará en un contrato que se suscribirá entre el consejero y la Sociedad.*

*En particular, y sin carácter limitativo, la remuneración prevista en este apartado y con sujeción a la política de remuneraciones antes referida, podrá consistir en sueldos fijos, retribuciones variables (en función de la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño personal), indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes, pensiones, seguros, sistemas de previsión, conceptos retributivos de carácter diferido y fórmulas de retribución consistentes en la entrega de acciones, derechos de opciones sobre las mismas o que estén referenciadas al valor de las acciones, establecidos para aquellos miembros del consejo de administración que cumplan funciones ejecutivas.*

4. *En el marco de la política de remuneraciones, los consejeros ejecutivos podrán ser retribuidos con la entrega de acciones de la Sociedad o de otra compañía del grupo al que pertenezca, de opciones sobre las mismas o de instrumentos u otras retribuciones referenciadas a su cotización.*

*Los restantes consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones, siempre que se obliguen a mantener las acciones hasta su cese como consejeros, si bien esta regla no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.*

*Cuando se refiera a acciones de la Sociedad o a instrumentos referenciados a la cotización de las mismas, esta retribución deberá ser acordada por la junta general de accionistas. El acuerdo expresará, en su caso, el número máximo de acciones a entregar, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.*

5. *Las retribuciones de los consejeros se consignarán en la memoria de manera individualizada para cada consejero.”.*

En este sentido, el Reglamento del Consejo de Administración de DIA establece adicionalmente en relación con la retribución de los consejeros que:

*“Artículo 33.- Retribución de los consejeros*

*(...)*

7. *La retribución de los consejeros ejecutivos podrá comprender igualmente retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal.*

*El componente fijo de la remuneración deberá ser suficiente para que la Sociedad pueda retener los componentes variables si el consejero no cumple con los criterios de rendimiento que se hayan fijado.*

*En el caso de las posibles retribuciones variables, deberá asegurarse que tales retribuciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de una evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. En concreto, los componentes variables de la retribución deberán:*

- (a) *estar vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado;*

- (b) *promover la sostenibilidad de la Sociedad e incluir criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las normas y procedimientos y de sus políticas para el control y gestión de riesgos;*
  - (c) *configurarse sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un periodo de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de este rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios;*
  - (d) *un porcentaje relevante de la remuneración variable estará vinculada a la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o de instrumentos referenciados a su cotización;*
  - (e) *cuando se paguen, una parte importante se aplazará por un periodo de tiempo mínimo suficiente, para comprobar si se cumplen las condiciones de rendimiento establecidas;*
  - (f) *la parte de la retribución sujeta al pago aplazado se determinará en función del peso relativo que tenga el componente variable en comparación con el componente fijo de la retribución; y*
  - (g) *respecto a los acuerdos contractuales suscritos con los consejeros, se incluirá una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, cuando el pago no haya estado ajustado a dichas condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.*
8. *Los pagos por resolución de contrato no superarán un importe establecido equivalente a dos (2) años de la remuneración anual total y no se abonarán cuando la resolución del contrato esté causada por un inadecuado rendimiento y hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.*
9. *Respecto a los consejeros externos, el consejo adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que su retribución, incluyendo la que en su caso perciban como miembros de las comisiones, se ajuste a los siguientes criterios:*
- (a) *el consejero externo debe ser retribuido en función de su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad;*

- (b) *el importe de la retribución del consejero externo debe calcularse de tal manera que ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia de criterio; y*
  - (c) *el consejero externo debe quedar excluido de las remuneraciones mediante entrega de acciones, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, así como de los sistemas de previsión financiados por la Sociedad para los supuestos de cese, fallecimiento o cualquier otro. La limitación anterior no alcanzará a las remuneraciones mediante entrega de acciones, cuando ésta se condicione a que los consejeros externos mantengan las acciones hasta su cese como consejeros.*
10. *Los consejeros tendrán derecho al pago de los gastos de viaje justificados en que hayan incurrido para la asistencia a las sesiones del consejo de administración o de sus comisiones.*
11. *La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.*
- (...)”.

De acuerdo con todo lo anterior, a continuación se describen los principios y fundamentos de la política de retribuciones de los consejeros de DIA.

### **3. Principios generales de la política de remuneración de los consejeros de DIA**

#### **3.1 Principios y Fundamentos**

El Consejo de Administración de DIA, al definir la política retributiva de los consejeros, ha considerado que la referida política debe estar basada en los siguientes principios:

- **Prudencia:** El Consejo procurará que las retribuciones sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en sociedades de similar tamaño y actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.

- **Compromiso:** La política retributiva procurará recompensar la calidad, dedicación, responsabilidad, conocimiento del negocio y compromiso con la Sociedad de las personas que desempeñan puestos claves y lideran la organización.
- **Vinculación a resultados:** La política está basada en la necesaria vinculación de la remuneración a los resultados de la Compañía, de manera que el peso de la retribución variable sea adecuado para recompensar eficazmente la consecución de objetivos así como la aportación de valor a la Compañía.
- **Equidad externa e interna.** La retribución tendrá en consideración el entorno competitivo externo y la equidad interna.

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecido para los consejeros pretenden que su remuneración guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los consejeros ejecutivos, está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

El sistema retributivo diferencia a los consejeros en su condición de tales, de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad.

### **3.2 Características de la política de remuneración de los consejeros en su condición de tales**

La aplicación de los principios recogidos en el punto 3.1 anterior, relativos al sistema de remuneración de los consejeros de DIA en su condición de tales, reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.

- Es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Se compone principalmente por una asignación por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las Comisiones, complementada por unas dietas por la asistencia al Consejo y a las Comisiones, que serán abonadas en efectivo en su integridad.
- La asignación fija dependerá de las funciones o de los cargos desempeñados dentro del Consejo de Administración y en sus Comisiones.
- Parte de la retribución se entrega en acciones, cuya titularidad deberán mantener hasta el momento en que se produzca su cese como consejeros.
- Se compensa a los consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realizan para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.

En cuanto a los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros, en el caso de los consejeros externos, el objetivo es remunerar a éstos de acuerdo con su valía profesional, dedicación al cargo y responsabilidad asumida por el mismo, sin que su objetividad en la defensa de los intereses sociales pueda verse afectada por la retribución percibida.

### **3.3 Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos**

El sistema de remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad está basado en la política retributiva de los altos directivos de DIA. Los principios y fundamentos generales del citado sistema son los siguientes:

- Las retribuciones se asignan por el desempeño de funciones ejecutivas conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.

- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables.
- La retribución variable de los consejeros ejecutivos se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos, además de la consecución de resultados a corto plazo.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, sin que la remuneración variable amenace la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales.

La política retributiva está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneraciones de consejeros de las sociedades cotizadas.

A continuación se describe el sistema de remuneraciones de los consejeros, basado en los principios y fundamentos antes expuestos.

#### **4. Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales**

La remuneración de los consejeros en su condición de tales consiste en un importe en metálico, establecido en función de su cargo y responsabilidad, dándose una mayor ponderación a las funciones de Presidente del Consejo y Presidente y miembros de sus Comisiones, y de dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y Comisiones.

La remuneración máxima de los consejeros en su condición de tales no puede superar el importe máximo aprobado anualmente por la Junta General de Accionistas, pudiendo el Consejo de Administración establecer un importe más reducido.

Para los ejercicios 2015, 2016 y 2017, el importe máximo de la retribución a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales ascenderá a 1.500.000 euros. Para el ejercicio 2018, el importe máximo de la retribución a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales ascenderá a 2.000.000 euros.

En concepto de dietas, los consejeros percibirán 2.000 euros por la asistencia a cada sesión del Consejo de Administración, y 1.000 euros por asistencia a las Comisiones. Dichas dietas se mantendrán igualmente en los mismos términos durante el periodo de vigencia de esta política.

La remuneración por el cargo de consejero se abona 50 por 100 en efectivo y 50 por 100 mediante la entrega de acciones de la Compañía, acciones que se entregan hacia final del ejercicio, netas del correspondiente ingreso a cuenta de IRPF, que es a cargo del consejero.

El número de acciones a entregar como remuneración por el cargo de consejero se calcula por referencia al resultado de dividir el 50 por 100 de la retribución de cada consejero entre una referencia de cotización que el Consejo utiliza, y que se corresponde con la media ponderada por volumen (en adelante, VWAP) de los precios de cierre de la acción DIA durante los 15 días hábiles bursátiles previos a la fecha de celebración del Consejo en la que se formulan las cuentas anuales.

- Los consejeros (incluidos los ejecutivos) deben mantener la titularidad de las acciones que perciban por esta remuneración hasta el momento en que se produzca su cese como consejero.



- El detalle de las retribuciones se encuentra desglosado con carácter anual en el correspondiente IARC.

## **5. Sistema retributivo aplicable a los consejeros ejecutivos**

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos se compone de:

### **5.1 Remuneración fija**

- Tiene por finalidad recompensar el desempeño de sus funciones ejecutivas. Para el único consejero ejecutivo de la Sociedad, el importe de su remuneración fija anual se ha establecido en 600.000 euros. Para el ejercicio 2018, la remuneración fija será el resultado de aplicar sobre dicho importe un régimen de actualización, basado en la evolución del IPC positivo (Índice de Precios de Consumo, índice general nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística) interanual para el periodo diciembre 2016-diciembre 2017.
- Determinadas retribuciones en especie adicionales entre las que se encuentran una póliza de seguro de vida que cubre fallecimiento por cualquier causa y la invalidez permanente total, una póliza de seguro médico y el uso de un vehículo de la Sociedad, de acuerdo con la política de DIA a este respecto.

La remuneración fija y su actualización aplicada a las posiciones de los consejeros ejecutivos y miembros del Comité de Dirección de DIA se basa, principalmente, en un enfoque de mercado en función de encuestas salariales y estudios específicos ad hoc realizados por asesores externos especialistas en políticas de retribución. La remuneración fija del Consejero ejecutivo ha sido establecida por el Consejo de Administración con el asesoramiento de consultores externos (Russel Reynolds) en atención a la labor efectivamente desempeñada y la alta responsabilidad asumida por el Consejero ejecutivo. Además, el Consejo considera que, en las actuales condiciones y salvo circunstancias extraordinarias, esta remuneración fija se alinea debidamente con las remuneraciones establecidas

en compañías comparables del sector a nivel nacional e internacional, valora adecuadamente el conocimiento del negocio, la dedicación y el alto compromiso demostrado por el Consejero ejecutivo como líder de la organización del Grupo DIA.

## **5.2 Remuneración variable**

### **5.2.1 Remuneración variable anual**

Dentro del Consejo, la retribución variable únicamente se aplica al consejero ejecutivo como un porcentaje de su retribución fija. La retribución variable se basa en criterios objetivos que pretenden evaluar la contribución del consejero, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, a los objetivos de negocio de la Sociedad y de Grupo DIA.

Los objetivos de la remuneración variable anual son:

- (i) cuantitativos (objetivos relacionados con la evolución de las ventas, globales o segmentadas; objetivos relacionados con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados – p.ej. evolución de los costes de distribución, del margen comercial, del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, etc.; objetivos relacionados con la evolución de indicadores de balance – p.ej. Evolución del capital circulante o de sus componentes, de los CAPEX, de la deuda; objetivos cuantitativos que midan cualesquiera de las variables anteriores frente a los competidores (p.ej. cuota de mercado), siendo el peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual del 70 %, y
- (ii) particulares que, a su vez, pueden incluir objetivos de carácter cuantitativo que en cada momento resulten prioritarios según el criterio del Consejo de Administración para el desarrollo del negocio a corto plazo, y cualitativos o de desarrollo del negocio a corto o a largo plazo (como, por ejemplo, involucración del consumidor, procesos de desarrollo e integración de

nuevos negocios y adquisiciones, refuerzo de la organización interna, calidad de las relaciones con los *stakeholders*), siendo el peso de estos objetivos sobre la remuneración variable anual del 30 %.

En el caso del consejero ejecutivo, la fijación del porcentaje que ésta representa sobre la retribución fija, los objetivos, así como la evaluación del desempeño recae en el Consejo de Administración, que determinará posteriormente el grado de cumplimiento de los objetivos de negocio tomados como referencia y la valoración de los objetivos particulares.

La retribución variable anual del consejero ejecutivo puede variar entre el 0% y el 200 % de la retribución fija anual.

El sistema de retribución variable anual de los directivos, incluido el consejero ejecutivo, fue analizado en 2011 por la CNR, y revisado anualmente desde entonces, concluyendo que es el adecuado para medir la contribución del equipo directivo, incluidos los consejeros ejecutivos, a los resultados de Grupo DIA. Con carácter anual el Consejo de Administración fija, a propuesta de la CNR, los objetivos cuantitativos y cualitativos del sistema de retribución variable, valorando su grado de cumplimiento.

#### 5.2.2 Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos pueden participar en planes de incentivos a largo plazo vinculados a condiciones y objetivos estratégicos y liquidables en efectivo o en acciones, establecidos por la Sociedad para sus altos directivos. Estos planes tendrán recurrencia en el tiempo, proponiendo el Consejo de Administración a la Junta General las aprobaciones sucesivas.

A la fecha de aprobación de la presente política se encontraban en vigor los siguientes planes de incentivos a largo plazo: (i) el plan de incentivos 2011-2014 y (ii) el plan de incentivos 2014-2016.

### **5.3 Previsión social**

DIA asume el coste de una póliza de seguro de vida a favor de su consejero ejecutivo, que cubre el fallecimiento por cualquier causa (distinguiendo los supuestos cualquier causa, por accidente y por accidente de circulación) y la invalidez permanente total.

Adicionalmente, la Sociedad incluye al consejero ejecutivo en el complemento retributivo denominado ayuda de pensiones, establecido por la Sociedad para sus directivos, en virtud del cual, la Sociedad abona en metálico un importe equivalente a dos terceras partes del importe máximo de aportación individual fijado por la normativa de planes de pensiones individuales vigente a 31 de diciembre de 2014, con la obligación del empleado de justificar la aportación realizada por su parte a su plan de pensiones.

Como consecuencia de la modificación normativa relativa a los planes de pensiones en España que ha reducido el límite de las aportaciones anuales, el Consejo de Administración tiene la intención de analizar la posibilidad de instrumentar esos pagos mediante otro procedimiento o vehículo, sin que ello suponga un incremento de las cuantías respecto a las aportadas actualmente a favor de los empleados.

Salvo en lo referido al consejero ejecutivo, no existen con los consejeros de la Sociedad compromisos en materia de pensiones, seguros de vida u otros compromisos.

### **5.4 Condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Los términos y condiciones esenciales del contrato del consejero ejecutivo son los que se indican a continuación:

- Duración: indefinida.

- Cláusula “clawback”: en virtud de la cual la Sociedad puede reclamar al Consejero ejecutivo el reembolso de los importes percibidos por éste en concepto de retribución variable anual y plurianual, en caso de que en los tres años siguientes a su liquidación y abono se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de estas retribuciones se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de la Sociedad.
- Exclusividad: el contrato del Consejero ejecutivo incluye una cláusula de prestación de servicios de manera completa y exclusiva para la Sociedad, no pudiendo prestar servicios o desarrollar actividades profesionales, bajo cualquier relación contractual, a otras personas o entidades, salvo consentimiento previo expreso de la Sociedad.
- Plazo de preaviso: en el caso de extinción del contrato por decisión del Consejero ejecutivo, éste deberá remitir comunicación a la Sociedad indicando tal circunstancia con al menos seis meses de antelación.
- Por su parte, la Sociedad, en caso de desistimiento empresarial, deberá preavisar con al menos seis meses de antelación.
- Indemnizaciones: el contrato del Consejero ejecutivo indica que tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución en caso de que el Consejo de Administración decidiese extinguir el contrato, sin que ello obedezca a un incumplimiento de los cometidos del Consejero ejecutivo, o en un supuesto de despido disciplinario declarado procedente.
- Permanencia: el contrato del Consejero ejecutivo no incluye cláusulas de permanencia o fidelización.

- No competencia post contractual: el contrato del Consejero ejecutivo incluye una cláusula de no competencia post contractual en virtud de la cual el Consejero ejecutivo se obliga durante un periodo de doce meses: (i) a no prestar servicios o realizar actividades que sean concurrentes o competidoras con la Sociedad o para el Grupo DIA y (ii) a no contratar o tratar de contratar o solicitar, en beneficio o interés propio o de terceros, a empleados, profesionales, administradores o consejeros de la Sociedad o para el Grupo DIA. El Consejero ejecutivo percibiría, como contraprestación económica a dichas obligaciones, una compensación equivalente a una anualidad de la retribución fija anual que estuviera percibiendo al tiempo de la extinción del contrato.

En todo caso, el Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones del contrato del consejero ejecutivo e incorporará los cambios que en su caso sean necesarios, dentro del marco de la política de retribuciones de la Sociedad y de su normativa interna.

## **5.5 Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos**

En principio, el sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas serán igualmente de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de esta política, considerando, en particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional. A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas del actual consejero ejecutivo y considerando el entorno competitivo, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente política.

## **6. Aplicación de la política**

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los consejeros, el Consejo de Administración de DIA, previos los informes correspondientes de la CNR, adoptará y revisará periódicamente los principios generales de la política de remuneración de los consejeros, y será responsable de la supervisión de su aplicación. A tal fin, el Consejo de Administración de DIA procederá anualmente a la revisión de los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, a fin de incorporar o, en su caso, proponer las modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

## **7. Vigencia de la política de retribuciones**

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneración de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas y en los tres siguientes, salvo por las modificaciones, adaptaciones, actualizaciones o sustituciones que en cada momento se acuerden, que serán sometidas a aprobación ante la Junta General de Accionistas de DIA.